

Der gesetzliche Mindestlohn – Fragen und Probleme bei der Umsetzung

27. März 2015

PKM
Parlamentarischer Kreis Mittelstand

Christian Frhr. von Stetten MdB
Vorsitzender

Dr. Philipp Birkenmaier
Geschäftsführer

1. Dokumentationspflichten

Arbeitgeber, bei denen geringfügig Beschäftigte (Minijobber) tätig sind oder die Arbeitnehmer in den Wirtschaftsbereichen nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz selbst beschäftigen oder entleihen, müssen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmer spätestens sieben Tage nach der Erbringung der Arbeitsleistung aufzeichnen und die Aufzeichnungen für die gesamte Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers mindestens für zwei Jahre bereithalten (§ 17 MiLoG).

Nur für Arbeitnehmer, die mehr als 2.958,00 € im Monat verdienen, kann auf die Aufzeichnung verzichtet werden. Der gewählte Schwellenwert errechnet sich auf der Grundlage von nur mit Ausnahmegenehmigung der Arbeitsschutzbehörde zulässigen Arbeitszeiten. Um auf diesen Betrag zu kommen, muss ein Arbeitnehmer für den Mindestlohn von 8,50 € pro Stunde zwölf Stunden am Tag an 29 Tagen im Monat arbeiten. In der Praxis ist dies völlig unüblich und allenfalls in einer geringen Zahl von Ausnahmefällen einschlägig. Auf dieser Grundlage Schlussfolgerungen für eine Regelung des Normalfalls zu treffen, ist nicht verhältnismäßig.

Außerdem hat diese Gehaltsgrenze eine erheblich negative Auswirkung auf Teilzeitkräfte. Der Betrag wird von einer Teilzeitkraft auch bei einem hohen Stundenlohn nicht erreicht. Was dazu führt, dass mitunter auch Arbeitnehmer mit einem Stundenlohn von 20,00 € Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen müssen.

Darüber hinaus ist es nicht gerechtfertigt, alle Arbeitsverhältnisse mit geringfügig Beschäftigten im Sinne des § 8 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch der Dokumentationspflicht aus § 17 MiLoG zu unterlegen. Denn gerade dort stehen Ertrag und Aufwand bei der Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit in keinem sinnvollen Verhältnis. Hier wäre es ausreichend, von der Dokumentationspflicht abzusehen, sofern ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt, aus dem sich der vereinbarte Stundenlohn und die Arbeitszeit eindeutig ergeben.

Gerade in modernen Arbeitsverhältnissen und Distanzarbeitsverhältnissen, bei denen der Arbeitnehmer seine Tätigkeit an einem anderen Ort ausführen kann, als der Sitz des Arbeitgebers, ist eine Dokumentation der Arbeitszeit bzw. die entsprechende Überwachung der Richtigkeit der Aufzeichnung durch den Arbeitgeber faktisch häufig nicht möglich. Gleiches gilt in Bereichen, in

Platz der Republik 1
11011 Berlin

T 030. 227-52316
F 030. 227-56203

pkm@cducsu.de
www.cducsu.de

denen Arbeitszeit und Freizeit nicht klar voneinander trennbar sind, wie etwa im Schaustellergewerbe.

Zudem verknüpft die Dokumentationspflichtenverordnung die nicht nachvollziehbar festgelegte Gehaltsgrenze unzulässiger Weise mit dem Arbeitszeitgesetz, das ohnehin von allen Arbeitgebern in allen Branchen eingehalten werden muss. Sinn und Zweck der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung ist es aber nicht, die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes zu gewährleisten.

2. Auftraggeberhaftung

Ein Unternehmen, das ein anderes Unternehmen mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Mindestlohnverpflichtungen dieses Unternehmens sowie der etwaigen gesamten Nachunternehmerkette wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Diese Haftung ist verschuldensunabhängig gestaltet.

Durch den gesetzestechnischen Verweis auf das Arbeitgeberentsendegesetz besteht große Rechtsunsicherheit, ob damit auch die zu der Generalunternehmerhaftung des Arbeitnehmergesetzes ergangene Rechtsprechung übertragbar ist, so dass sich die Haftung nicht auf Auftraggeber bezieht, die Werk- und Dienstleistungen für den eigenen Betriebsbedarf in Anspruch nehmen.

Als Folge dieser Rechtsunsicherheit und um das erhebliche Haftungsrisiko einzugrenzen und ggf. gegenüber ihren Subunternehmern Vertragsstrafen und Schadensersatz durchsetzen zu können, sind viele auftragserteilenden Unternehmen dazu übergegangen, von jedem ihrer Subunternehmen Bestätigungen einzufordern, dass diese ihren Mindestlohnverpflichtungen nachkommen. Darüber hinaus versuchen die Unternehmen, das Haftungsrisiko durch Bareinbehalte und Bankbürgschaften zu minimieren.

3. Ehrenamt

Zwar unterfallen ehrenamtlich tätige Personen im Grundsatz nicht dem MiLoG, jedoch besteht häufig große Rechtsunsicherheit darüber, ob ein mindestlohnpflichtiges Arbeitsverhältnis vorliegt oder nur eine mindestlohnfreie Aufwandsentschädigungen aufgrund des Ehrenamts bezahlt wird. Es muss daher stets geprüft werden, ob eine finanzielle Gegenleistung im Vordergrund steht und dadurch ggf. ein mindestlohnpflichtiges Arbeitsverhältnis begründet wird. Diese Abgrenzung ist schwierig, so dass

eine rechtliche Klarstellung im Mindestlohngesetz zwingend erscheint, um den Vereinen Rechtssicherheit zu geben.

Zudem bestehen gerade im Amateursportbereich oder anderen Vereinen häufig Minijobverträge, die zu einer Mindestlohnpflicht führen. Gleiches gilt für den künstlerischen Bereich an Bühnen oder in Museen. In diesen Fällen lässt sich die Arbeit aber nicht mit einer regulären Tätigkeit eines Arbeitnehmers vergleichen, so dass die Anwendung des Mindestlohngesetzes in Gänze fragwürdig erscheint und eine Entlohnung nach Mindestlohn von den Betroffenen häufig auch nicht erwartet wird.

4. Arbeitszeitkonten

Nach dem MiLoG können Arbeitszeitkonten von den Unternehmen geführt werden, solange diese schriftlich vereinbart wurden. Sollte der Anspruch für die geleisteten Arbeitsstunden nicht schon durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt sein, müssen die eingestellten Arbeitsstunden spätestens zwölf Monate nach der Erfassung im Arbeitszeitkonto durch eine entsprechende bezahlte Freizeit oder Auszahlung in Höhe des Mindestlohns ausgeglichen werden. Dabei dürfen die die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.

Diese Regelung führt in den Unternehmen zu erheblichen Anpassungsschwierigkeiten, da die bestehenden Arbeitszeitkontenmodelle, die zum Teil tarifvertraglich geregelt sind, angepasst werden müssen. Entweder müssen die Ausgleichszeiträume verändert werden oder es müssen komplizierte Rechnungen angestellt werden, ob und wie der Mindestlohnanspruch tatsächlich durch die Auszahlung von Entgelt erfüllt worden ist.

Gerade bei Teilzeitbeschäftigten führt die Anpassung an die vorgeschriebenen Ausgleichszeiträume zu erheblichen Schwierigkeiten.

Gleiches gilt für die 50-Prozent-Grenze bei Überstunden, die nicht nur flexible Arbeitszeitmodelle gefährdet, sondern vor allem in den Branchen, in denen saisonal gearbeitet wird oder sonstige Beschäftigungsspitzen bestehen, eine ganzjährige Beschäftigung fast unmöglich macht.

5. Praktikanten

Grundsätzlich gelten Praktikanten als Arbeitnehmer. Sie sind daher mit dem Mindestlohn zu bezahlen. Ausnahmen gelten für Pflicht-, Orientierungs- und Freiwilligenpraktika nach § 22 Abs. 1 S. 2 MiLoG.

Die Begrenzung der Praktika auf drei Monate geht an der betrieblichen Realität vorbei und schadet denjenigen, die über Praktika berufliche Orientierung gewinnen wollen. Dies gilt über alle Branchen der Wirtschaft, aber auch gerade im künstlerischen Bereich, in dem der Berufseinstieg häufig über ein Praktikum erfolgt.

Nicht nachzuvollziehen ist, dass die Stückelung eines Praktikums auf zwei mal sechs Wochen beim gleichen Unternehmen nach der derzeitigen Regelung nicht möglich ist.

Zudem bestehen zahlreiche Rechtsunsicherheiten, wie etwa die Frage, ob im Fall eines Praktikums, das länger als drei Monate geht, der Mindestlohn für die gesamte Praktikumszeit zu bezahlen ist oder nur für den Zeitraum, der über drei Monate hinausgeht. Zudem ist unklar, ob die in Unternehmen verbrachte Zeit zur ausschließlichen Erstellung von wissenschaftlichen Abschlussarbeiten regelmäßig als Pflichtpraktikum eingestuft werden kann und deshalb nicht dem Mindestlohn unterliegt. Dies deshalb, weil die Anfertigung der Arbeit Teil einer Hochschulausbildung und in den jeweiligen Studienordnungen vorgeschrieben sei. Gleichwohl bestehen hier seitens der Wirtschaft Unsicherheiten, da die Studienordnungen insoweit regelmäßig keine betriebliche Praxisphase vorsehen.

6. Mindestlohnbestandteile / Kost und Logis

Die durchaus noch übliche Entlohnung für geleistete Tätigkeiten mittels Kost und Logis, wie z.B. für Handwerksgehilfen auf der Walz, im Schaustellergewerbe oder im Gastgewerbe, kann als Sachbezug außer bei Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft nicht mehr auf den Mindestlohnanspruch angerechnet werden. Gleiches gilt für Pflegekräfte, die im Haushalt des zu Pflegenden leben und neben einer Vergütung kostenfrei untergebracht werden.

Dasselbe Problem stellt sich für Arbeitnehmer, die für ausländische Tochterunternehmen arbeiten und zu Schulungszwecken nach Deutschland fahren. Neben der Frage, ob die Teilnahme an diesen Maßnahmen als mindestlohnspflichtige Arbeitszeit angesehen werden kann, stellt sich dann auch das Problem, dass Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegung wohl nicht auf den Mindestlohnanspruch angerechnet werden können.

Zudem hebt § 107 Gewerbeordnung der bei der Anrechnung von Sachbezügen vorschreibt, dass dem Arbeitnehmer mindestens der Pfändungsfreibetrag nach der Zivilprozessordnung verbleiben muss, in bestimmten Branchen die sachgerechte Anrechnung von Kost und Logis aus.

Erhebliche Unklarheiten herrschen auch in Bezug auf weitere Entgeltbestandteile, wie Weihnachtsgeld, Gutscheine, Dienstwagen, Zahlungen für betriebliche Altersvorsorge etc. Es ist nicht klar, ob solche freiwilligen Leistungen auf den Mindestlohn angerechnet werden können.

7. Arbeitsvertragliche Verfall- und Ausschlussklauseln

Bislang ist in Tarifverträgen oder Arbeitsverträgen in der Regel vereinbart, dass Ansprüche auf Bezahlung von Mehrarbeit nach drei Monaten verfallen. Da nach § 3 Abs. 2 und 3 MiLoG Arbeitnehmer auf den Mindestlohn nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten können, steht zu befürchten, dass solche tarifvertraglichen oder individualvertraglichen Verfall- und Ausschlussklauseln unwirksam sind mit der Folge, dass der entsprechende Anspruch nach den gesetzlichen Fristen, d.h. nach drei Jahren verjährt. Dies hätte erhebliche Rechtsunsicherheit zur Folge.

8. Mitarbeitende Familienangehörige

Familienangehörige arbeiten gerade in kleineren Betrieben des Handwerks, in der Landwirtschaft oder in Gaststätten häufig mit, ohne eine formales Anstellungsverhältnis zu haben. Die Abgrenzung von Arbeitnehmern und Selbständigen unter engen Familienangehörigen ist sehr kompliziert. Die Beteiligten kennen ihren Status in sehr vielen Fällen selbst nicht und betrachten sich – auch wenn das sozialversicherungs- und gesellschaftsrechtlich nicht korrekt ist – als Mitunternehmer oder als bloß „familienhaft Mitarbeitende“. Hier droht in Kleinbetrieben, in denen oftmals der Unternehmer auf Stunden gerechnet für sich selbst nicht einmal einen Mindestlohn erwirtschaftet, bezüglich des Mindestlohns ein großes Fehlerpotential, ohne dass irgendein Unrechtsbewusstsein bestehen würde.

9. Bereitschaftszeiten

Es besteht Unklarheit, ob Bereitschaftszeiten ebenfalls mit dem Mindestlohn zu vergüten sind. Hier stellen sich gerade bei der häuslichen Pflege, bei der Pflegekräfte im Haus des zu Pflegenden leben, im Transportgewerbe und bei Hausmeistern in Immobilienverwaltungen große Abgrenzungsprobleme.

10. Personenbeförderung

Große Probleme haben Unternehmen, die z.B. Schüler oder Kranke transportieren (Personenbeförderungsgewerbe). Sie wurden bisher nach Fahrten bezahlt. Je nach Verkehrslage oder im ländlichen Raum sind solche Fahrten wirtschaftlich nicht mehr durchführbar.